

УДК 331.1

Л.М.Фільштейн, проф., д.-р. екон. наук, І.М. Сочинська-Сибірцева, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Фактори зростання доходу від продуктивної праці

В статті розглядається сутність поняття „прибутковість праці”; визначаються основні фактори, що впливають на рівень продуктивності праці; наголошується на необхідності проведення функціонально-трудоного аналізу з метою оцінки прибутковості індивідуальної праці.

прибутковість праці, дохід, доцільність трудової діяльності, резерви продуктивності праці, ефективність виробництва

В теперішній час, коли головним завданням є створення передумов для розвитку вітчизняного виробництва, особливої уваги вимагають питання підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Для цього повинна проводитись цілеспрямована робота по поліпшенню використання трудового потенціалу як на макрорівні (держава, регіон, галузь), так і на мікрорівні (від підприємства, фірми до окремих працівників). Становлення ринкових відносин викликало необхідність перегляду сформованого підходу до оцінки трудової діяльності, оскільки переважна частина вітчизняних підприємств орієнтується на кінцевий результат своєї діяльності – отримання максимального розміру доходу. Разом з тим слід зазначити, що в даний час коло питань, пов'язаних з оцінкою здатності того чи іншого виду трудової діяльності приносити дохід підприємству в методологічному розумінні відноситься до числа найменш розроблених.

У цьому зв'язку виникає необхідність у розробці методичного підходу до відображення впливу ринку на результати роботи конкретного трудового колективу, окремого працівника не залежно від видів діяльності – будь то фізична чи розумова праця; роботи, пов'язані з безпосереднім випуском продукції або творчий пошук, пов'язаний з підприємницькою діяльністю.

Одним із найбільш прийнятних шляхів рішення даної проблеми на нашу думку, є теорія прибутковості праці, запропонована професором Г.Е. Слезингером, суть якої полягає у визначенні "ролі праці як головного й основного джерела доходів". Визначення прибутковості праці дозволяє не тільки оцінити доцільність трудової діяльності на будь-якому рівні, але й виробити регулюючий механізм, що впливає на зміну попиту та пропозиції праці.

Визначення прибутковості праці вимагає розробки наскрізної системи показників, яка повинна забезпечити комплексну колективну характеристику досліджуваних об'єктів у залежності від поставлених завдань.

При всій важливості визначення прибутковості праці на макрорівні, вся робота з її оцінки концентрується на підприємстві, і саме на рівні підприємства визначається як відношення доходу підприємства до витрат на заробітну плату, соціальні виплати і соціальні послуги. На рівні підприємства визначення прибутковості праці сприяє виконанню як аналітичних робіт з оцінки стану діяльності підприємства, окремих підрозділів і конкретних працівників, виявленню резервів по підвищенню прибутковості їхньої праці, так і робіт, пов'язаних із проведенням прогнозних розрахунків.

Прибутковість праці, як економічна категорія, по суті є перетвореною продуктивністю й ефективністю праці. Разом з тим, продуктивність і ефективність

праці в даний час не відбиває характер відносин, зберігаючи лише ідею виміру і співставлення витрат і результатів, у свою чергу показник прибутковості праці крім відтворювальної функції повинен здійснювати ще і регулюючий вплив. Практика показує, що зараз не повною мірою використовується ринковий механізм у залежності від кон'юнктурного попиту – це стосується усіх видів ринку: і ринку капіталу, і ринку товарів, і ринку праці. У цій ситуації необхідно, на наш погляд, максимально враховувати той факт, що поведінка економічних суб'єктів повинна бути узгоджена з ринковим механізмом з одного боку, і відповідати вимогам ефективного регулювання з іншого боку.

Прибутковість праці варто оцінювати з боку роботодавця і з боку працівника. Зацікавленість роботодавця в підвищенні прибутковості праці виявляється в одержанні максимально можливого доходу при мінімумі витрат. Такий підхід не означає, що він буде прагнути "вичавлювати піт" будь-якими способами – епоха тейлоризму пройшла і цивілізований підприємець знає, що будь-яка проквітаюча справа вимагає значних інвестицій (у тому числі й у людські ресурси). Роботодавець прагне залучити найбільш кваліфіковану робочу силу, оскільки саме для цієї групи працівників характерні більш висока продуктивність і ефективність праці – це визнано в країнах з розвинутою економікою. Так, у багатьох країнах Західної Європи, а також США при наймі робочої сили роботодавці враховують такий ринковий механізм, як ринкові сигнали. Концепція сигналів ринку була розроблена Михаелем Спенсом, вона ґрунтується на тому, що на деяких ринках продавці подають покупцям свого роду сигнали, що відбивають інформацію про якість товарів. У даному випадку освіта є важливим сигналом на ринку праці, оскільки надає одну з основних характеристик продуктивності потенційних кандидатів на посаду. Рівень освіти може визначатись низкою показників: кількістю років навчання, отриманим ступенем, середнім балом, репутацією навчального закладу й т. ін. Освіта тим чи іншим чином поліпшує здібності людини, оскільки вона отримує інформацію, здобуває загальні знання і певні навички, що є корисними для роботи. Здібній людині простіше досягти високого рівня освіти, вона, як правило, є більш цілеспрямованою, працьовитою. Отже, більш здібні люди скоріше можуть отримати гарну освіту – і це служить сигналом для фірм про можливості працівників.

У сучасних умовах спостерігається тенденція відходу від вузької спеціалізації працюючих, причому вимоги ринку у відношенні мобільності виробництва, можливості швидкого реагування відповідно до кон'юнктурного попиту на продукцію, що випускається, поширюються і на працівника – виникає потреба не тільки в сумісництві професій, але і функцій, і саме для цих умов пріоритетним є високий рівень кваліфікації. Це стосується персоналу як виробничих, так і функціональних структур.

Зацікавленість працівника в підвищенні прибутковості праці виявляється в можливості одержання максимального розміру заробітної плати, соціальних виплат і послуг.

Розмір оплати праці залежить від професійно - кваліфікаційного рівня працівника, від його особистих якостей: мобільності в освоєнні нових функцій, заповзятливості при необхідності пошуку нових замовлень на виконання робіт (тобто забезпечення самозайнятості). Разом з тим не можна забувати, що працівник зацікавлений в поліпшенні змісту й умов праці, можливості професійного росту і посадового просування.

Зацікавленість обох сторін (роботодавця і працівника) у підвищенні прибутковості праці впливає на формування відповідної політики на ринку праці. При цьому інтереси працівника представляє профспілка, а інтереси роботодавця – спілка підприємців. Кульмінацією узгодження інтересів роботодавців і працівників є укладення трудового договору. У випадку розбіжності інтересів виникають трудові

конфлікти, що регулюються (а по можливості і вирішуються) за рахунок умілого використання сучасних підходів до досягнення рівноваги обох сторін за допомогою побудови системи управління конфліктом.

Незалежно від мети проведення оцінки прибутковості праці важливо знати, які фактори впливають на її зміну – забезпечують ріст або зменшення. Тому при проведенні роботи по визначенню прибутковості праці необхідно розглядати всю сукупність факторів і резервів її росту.

Фактори прибутковості праці визначають ті рушійні сили або причини, під впливом яких відбувається зміна її рівня. Класифікація факторів, тобто їхня систематизація по ряду загальних ознак дозволяє визначити ступінь і характер їхнього впливу на прибутковість праці, наявність взаємозв'язку і взаємозалежності.

При аналізі змін прибутковості праці слід мати на увазі, що вони можуть бути наслідком впливу двох груп факторів: рівень використання трудових ресурсів та перерозподіл прибавочного продукту. Якщо перша група факторів приводить до реального збільшення доходів і є безпосереднім наслідком діяльності колективу підприємства, підрозділу чи окремого працівника, то друга група такого реального збільшення доходів не створює і відбиває сформований стан на ринках товарів, праці і капіталу. До основних факторів, що впливають на прибутковість праці, відносяться:

1. Група факторів, що створює реальну економію – фактори росту продуктивності й ефективності праці.

2. Група факторів, пов'язаних з перерозподілом прибавочного продукту; зміна кон'юнктури продукції що виготовляється, зміна цін на ринку товарів і послуг; зміна ставок обов'язкових відрахувань і тарифів.

Відповідно до ринкового механізму розподілу, доходи, одержувані в результаті вільної конкуренції на ринку товарів (послуг), капіталів і праці будуть у тих, хто процвітає у конкуренції, а збитки в тих, хто зазнав невдачі (розорився, втратив роботу і т. ін.). Разом з тим такий розподіл не стосується працівників, зайнятих у сфері державного управління, у сфері надання соціальних послуг населенню (охорона здоров'я, освіта, і ін.), це ж відноситься і до соціально незахищених верств населення – інвалідів, людей похилого віку, дітей. Тому ринковий розподіл доходів повинен доповнюватися відповідними діями держави, оскільки без забезпечення людині гідного існування немає сучасної демократичної держави, немає економіки.

Крім того, необхідне дотримання соціально-економічних прав людини, зокрема, права на працю для тих, хто може і хоче працювати. У цьому зв'язку у функції держави включаються і питання регулювання ринку робочої сили з метою скорочення вимушеного безробіття, матеріального забезпечення людей, що втратили робочі місця по незалежним від них причинам.

Виходячи зі сказаного, вимірювання прибутковості праці на макрорівні дозволяє визначити пріоритетні напрямки впливу держави з метою стабілізації економіки і досягнення економічного росту.

Дещо інший підхід до визначення основних факторів, що впливають на формування і зміну прибутковості праці на мікрорівні. По-перше, при визначенні впливу факторів використання трудових ресурсів і факторів попиту та пропозиції на ринках товарів, праці і капіталу слід враховувати, що найбільший вплив робить перша група факторів, що пов'язана з безпосереднім виробництвом продукції. У залежності від розглянутого рівня (підприємство, трудовий колектив, окремі працівники) цей вплив виявляється в більшому чи меншому ступені. Якщо на рівні підприємства або великого структурного підрозділу переважають економічні фактори, то на індивідуальному рівні (окремі працівники) крім економічних факторів значний вплив здійснюють психологічні і соціальні фактори. По-друге, слід розглянути зміну

прибутковості праці за рахунок факторів формування заробітної плати і витрат на соціальні послуги.

Враховуючи досвід розвинутих країн з метою забезпечення стимулюючої ролі оплати праці, на нашу думку, необхідно застосувати наступні заходи. Перш за все, різні елементи винагороди персоналу (враховуючи додаткові заохочення) повинні бути сплановані і збалансовані таким чином, щоб забезпечувати зацікавленість як працівників, так і роботодавців. Інтереси персоналу проявляються у високій якості трудової діяльності, визнанні результатів праці, наявності соціальних компенсацій, забезпеченні можливості збільшення отриманих доходів. Інтереси підприємства полягають у залученні кваліфікованої робочої сили, збереженні цінних кадрів, мотивації персоналу, забезпеченні підвищення його продуктивності та ефективності, притриманні трудового законодавства та вигідному укладанні колективних договорів і контрактів.

Механізм стимулювання персоналу, який дозволяє об'єднати інтереси обох сторін, ґрунтується на використанні різних форм матеріальної винагороди, організаційно-психологічних методів мотивації, реалізації соціальних програм. Важливо враховувати конкретний внесок працівників в економічні результати і при цьому відокремлювати і заохочувати найкращих. Тому оплата праці повинна бути індивідуалізована, залежати від кінцевих результатів і водночас бути динамічною у відповідності з організаційним розвитком підприємства. Застосування методики визначення внеску працівників в отримані доходи на підставі оцінки прибутковості праці дозволить ввести в дію ринкові механізми стимулювання підвищення ефективності праці.

Таким чином, найбільш прийнятним для практики вітчизняних підприємств є проведення функціонально-трудового аналізу, який повинен ґрунтуватися на чіткому описі трудових функцій і визначення оплати праці в межах посадових категорій у сполученні із стимулюванням в залежності від індивідуальних результатів.

Список літератури

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород. НИМБ, 1999. – 624 с.
2. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Уч. пособие. – М.: Инфра-М, 1996. – 375с.
3. Экономика труда: Учебно-методическое пособие / Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО „Финстатинформ”, 2001. – 490с.

В статье рассматривается сущность понятия «прибыльность труда»; определяются основные факторы, которые влияют на уровень производительности труда; заостряется внимание на необходимости проведения функционально-трудового анализа с целью оценки прибыльности индивидуального труда.

In article the essence of concept «profitableness of work» is considered; major factors which influence a labor productivity level are determined; it is concentrated attention on necessity of carrying out of the functional - labor analysis with the purpose of an estimation of profitableness of individual work.